

Table des matières

Portfolio - Compétence F4 : Clarifier les rôles dans les groupes	3
Contexte et choix de la situation	3
Cadre théorique et analyse	4

Portfolio - Compétence F4 : Clarifier les rôles dans les groupes

Informations rapides

- Page parente : [Carnet F - Diriger](#)
- Page module : [Module MDA](#)

Contexte et choix de la situation

F4 - De l'analyse du passé à la conception du futur

J'ai choisi cette situation parce qu'elle m'a confrontée à un **défi récurrent** : après plusieurs sessions de formation sur les plateformes IBM Power et AIX au sein du service des Systèmes Distribués, je me retrouvais **épuisée**, à expérimenter différentes approches variées face à la domination d'un expert sachant.

L'analyse des rôles m'est apparue comme un nouvel **axe stratégique** pour comprendre, puis transformer la dynamique. J'ai mené une **analyse approfondie des rôles** durant 2 mois au sein du petit groupe que je forme en continu, fondée sur une **observation quotidienne factuelle** (voir Annexe 1).

C'est là que m'est apparue l'ingénierie sociale : **créer un cadre où chacun peut exceller sans écraser l'autre**, un véritable défi. Cette analyse, réalisée **avant la prochaine session**, m'a permis de **concevoir un futur plus serein**, tant pour les apprenants que pour moi.

Tableau d'analyse des participants selon les rôles de Belbin												
Participant	Fonction	Connaissance LVM/AIX	Rôle Belbin Principal	Forces (Belbin)	Points de vigilance (Belbin)	Attentes	Attitude prévisible	Style & Influence	Comportement observé	Impact sur le groupe	Besoins identifiés	Stratégie d'accompagnement
Gargamel	Ingénieur expert RedHat	Excellent connaissance LVM sous Linux	Analyste Stratège (Réflexion)	Jugement objectif, discernement	Perçu comme trop critique, froid, provocateur	Comprendre le fonctionnement LVM sous AIX	Tendance à challenger, provoquer, poser des défis	Leadership informel, influence par le défi	Impose son point de vue, dévalorise les autres, apprécie l'agressivité	Crée un climat d'insécurité psychologique, inhibe l'expression, détourne les objectifs	Valorisation, recherche de pouvoir, imposer ses idées	Guidage prospectif et réformulation. Canalisation via des rôles précis. Entretien individuel à la pause
Schtroumpf Villagois	Ingénieur expert RedHat	Excellent connaissance LVM sous Linux	Soutien (Réaction)	Coopératif, à l'écoute, favorable, Harmonie	Peut paraître indécis, influençable, en retrait	Monter en compétence AIX et Power	Demandeur, souhaite évoluer, harmonie, coopératif	Influence informative, modérateur, influenceur même	Plus en retrait, observe et évalue	Impact neutre à positif. Potentiel modérateur interne sous-estimé	Prendre du recul, pratique	Le solliciter pour un avis synthétique. Le solliciter sur des points techniques précis. En faire un allié objectif et relationnel
Schtroumpf Gourmand	Ingénieur AIX expérimenté	Très bonne connaissance LVM Linux et AIX	Expert (Réflexion)	Expertise technique pointue, concentrée	Champ étroit, peut se désengager, sur les responsabilités	Participer pour être en dehors des tâches	Alternance entre intérieur et extérieur	Sureur, influence technique présente	Techniquement compétent mais fait le travail et les responsabilités	Altérence entre esprit absent et participant si impliqué. Prêtes d'opportunités d'expression	Sécurité et reconnaissance pour partager son savoir, mise en valeur sécurisée	Le positionner comme ressource officielle. Le solliciter comme intervenant à des moments clés. Le mettre en avant sur les démonstrations AIX
Schtroumpf Fort	Ingénieur Système Junior	Connaissance de base LVM	Explorateur Réservoir (Réaction)	enthousiaste, curieux, explore les opportunités	optimiste, peut s'embêter sans ancrer, un peu limité	Curiosité et intérêt technique	Tendance à s'embêter sans émanciper la matière	Satellite, producteur, influence par l'énergie	Joyeux, aime apprendre, pose des questions	Sa motivation est un atout, mais son apprentissage peut être superficiel si non structuré	Renforcement de la confiance, pratique guidée	Encouragements explicites. Questions fermées pour structurer ses découvertes. Lui confier des recherches précises
Schtroumpf Arthur	Ingénieur Système Junior	Connaissance de base LVM	Soutien (Réaction)	(Potentiel de coordinateur) Clair, diplomate	[En tant que soutien] Peut être écrasé, ne pas oser participer	Découvrir l'environnement AIX	Tendance à ne pas énergiser les informations, risque de se sentir écrasé	Producteur potentiel, leader informel intitulé	Risque fort de se sentir écrasé, ne pas oser participer	Invisible dans le groupe. Apprennent à travers	Encouragement appuyé et bienveillant. Vérifier sa compréhension par des questions directes. Lui confier de petits rôles clairs	

Combler les rôles manquants : En tant qu'animatrice, assumer explicitement les rôles de Coordinatrice (clarification des objectifs, tour de parole) et d'Organisatrice (structuration des étapes pratiques)

Dans le cadre de l'accompagnement des dynamiques de groupe, les idées des participants ont été analogues à celles des Schtroumpfs (Gifford, 1958), permettant de identifier les comportements visibles et manquants.

Belbin, R. M. (2010). Management Teams: Why They Succeed or Fail (3rd ed.). Butterworth-Heinemann.

Cattell, R. (1963). La A3M d'au schtroumpf (Vol. 1). Dunod.

□ Cadre théorique et analyse

F4 - Décrypter le passé pour construire le futur

J'ai choisi de m'appuyer sur trois cadres théoriques pour analyser la dynamique de groupe :

graph LR A[Observation du groupe] --> B[Belbin - Rôles structuraux]; A --> C[Schwartz - Rôles motivationnels]; A --> D[De Visscher - Conditions de groupe]; B --> E[Analyse complète]; C --> E; D --> E;

Apports des différents modèles :

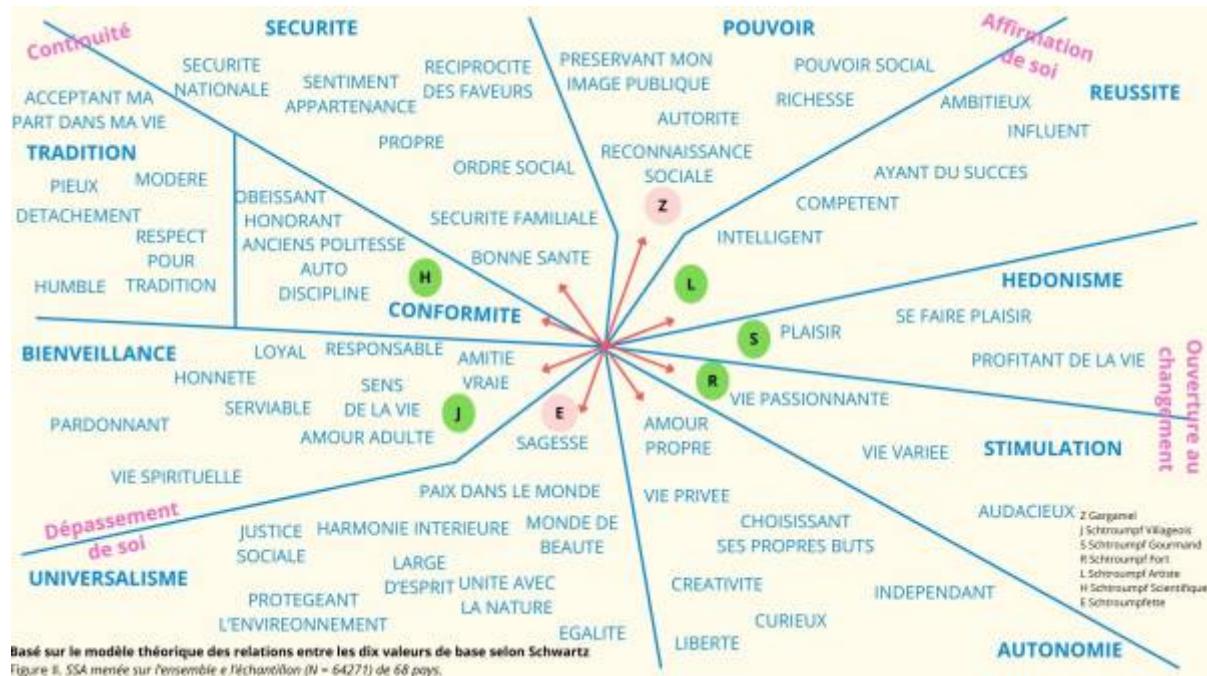
✓ Belbin (2010) m'a aidée à identifier :

- Rôles émergents : Analyste Stratège, Soutien
- Rôles manquants : Coordinatrice, Organisatrice



✓ Schwartz (2006) m'a permis de comprendre les motivations profondes :

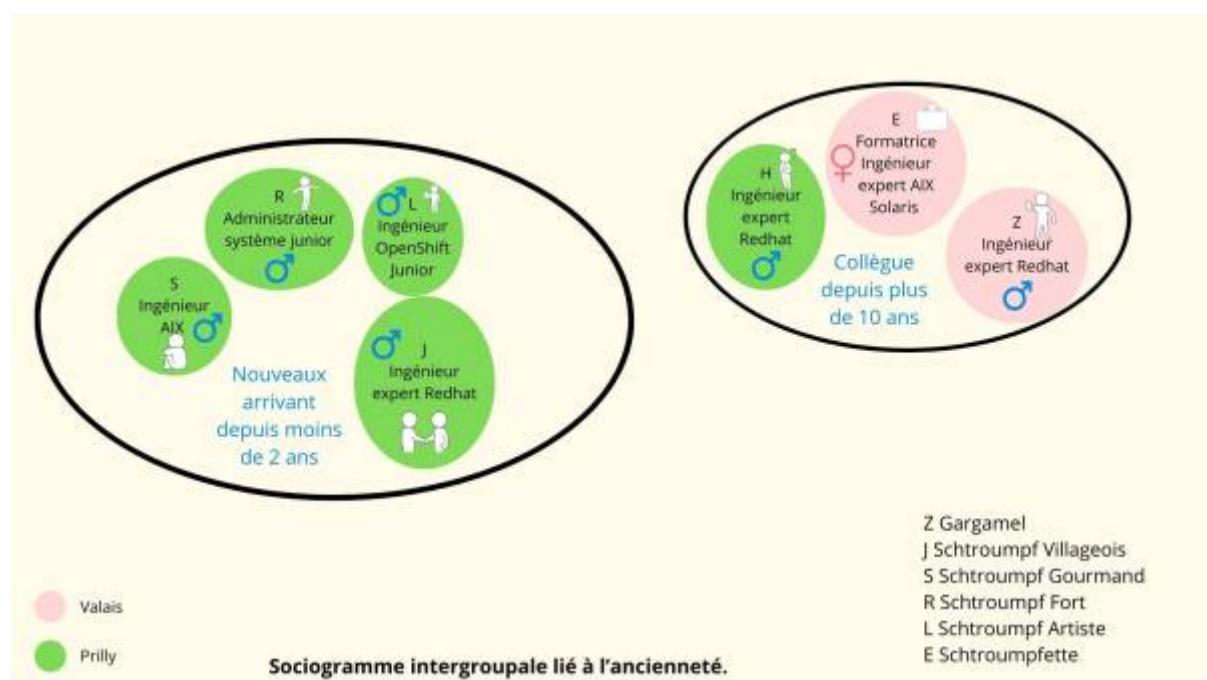
- Pourquoi Gargamel dominait
- Pourquoi Villagois se taisait
- Pourquoi Fort cherchait du défi
- → I2 Préserver l'intégrité des participants

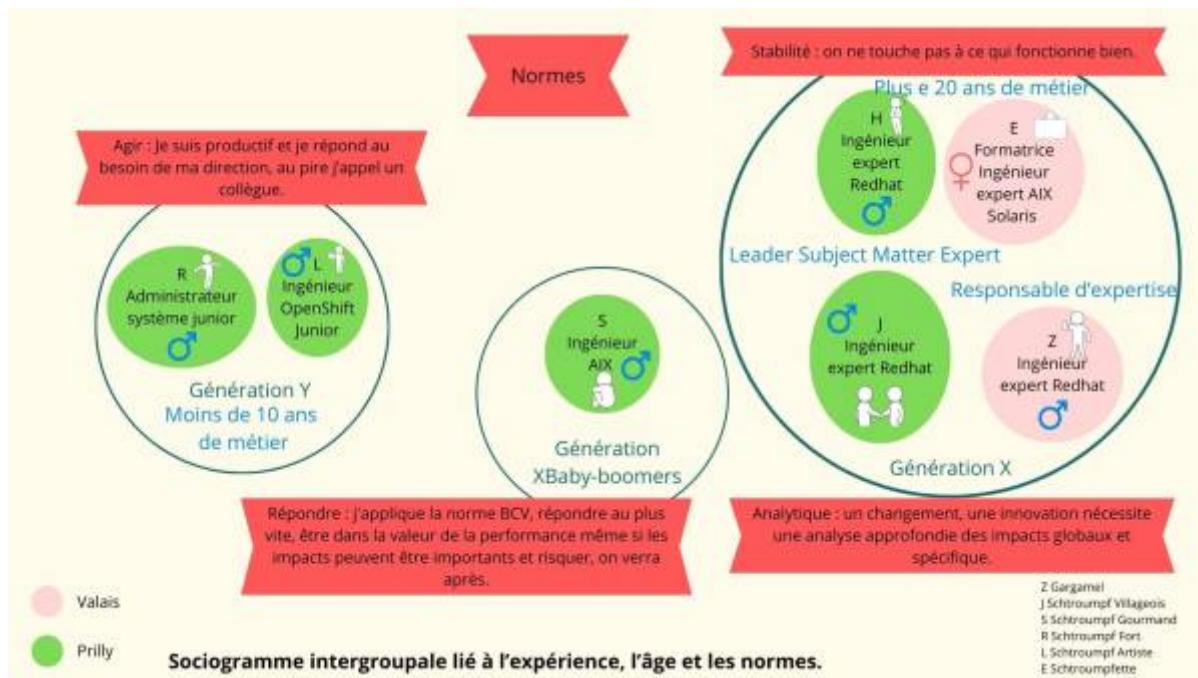


✓ De Visscher (2013) m'a donné les clés pour comprendre :

- Conditions nécessaires à la constitution d'un groupe psychologique
- Adaptation de ma posture selon normes, rites et sous-groupes
- → **D2 Permettre l'interaction et la communication respectueuses**

J'ai aussi utilisé des **sociogrammes** pour croiser ancienneté, expérience et normes, ce qui m'a permis de mieux comprendre les clivages et les opportunités d'accompagnement.





Limites identifiées : Ces concepts peuvent conduire à des **présuppositions influencées par ma vision** et ne sont pas toujours **réalisables ni rentables** dans le cadre d'une session courte ou d'un public inconnu.

□ **Mise en pratique et ajustements**

F4 - Déroulement et ajustements

Durant les réunions hebdomadaires, j'ai **attribué implicitement les rôles** :

Participant	Rôle attribué
-----	-----
Gargamel	Garant des standards
Villagois	Soutien
Fort	Explorateur
Moi-même	Coordinatrice et Organisatrice

Apprentissage clé : Après observation et ajustement de ma posture, j'ai compris que **clarifier les rôles en amont est un levier puissant**, toutefois il ne suffit pas à tout résoudre. Il est nécessaire de :

- **Poser des limites**
 - **Gérer les conflits** en cours de route
 - **Accueillir le conflit** comme opportunité d'apprentissage

→ H5 Développer et appliquer des stratégies pour la gestion des situations difficiles

J'ai appris que mon rôle est de **créer les conditions pour favoriser l'apprentissage, même en situation difficile** → **H2 Réfléchir sur sa propre conception de l'enseignement et de l'apprentissage**

Grâce à cette analyse, j'ai pu **me libérer des émotions freinantes** pour les remplacer par une **auto-observation dans l'action**, en ajustant ma posture en cours de route comme le préconise **Schön (1983)** → **H3 Vérifier son propre comportement et l'adapter si nécessaire**

□ Réflexion et évolution professionnelle

F4 - De l'épuisement à la compréhension

Avant :

« Je me battais avec mes émotions et mes pensées négatives quand l'expert imposait sa façon de voir les choses, je perdais la face, je raccourcissais mon programme, je me retirais. »

Maintenant :

« Je propose les activités en fonction de ce qui me permet de coordonner le déroulement et ainsi d'être plus ferme. C'est une progression énorme dans mon rôle d'animatrice. »

Transformation professionnelle : Je n'aurais jamais pensé endosser délibérément un rôle manquant. Cela a été une vraie découverte qui me permet d'être beaucoup plus sereine dans la gestion de la dynamique de groupe. Cela m'a appris à **valoriser les différences** et à **transformer les tensions en opportunités d'apprentissage** → **I2 Préserver l'intégrité des participants**

Alternative envisagée : Le concept de **Bodard (2018)** - observer en temps réel (intrapersonnel, interpersonnel, intragroupal). J'ai choisi de ne pas l'intégrer ici, car il aurait pu me submerger en ajoutant une couche d'analyse supplémentaire. Ce modèle me semble **plus adapté à un public unique et inconnu**.

□ Bibliographie

- **Belbin, R. M.** (2010). *Management teams: Why they succeed or fail* (3rd ed.). Butterworth-Heinemann.
- **De Visscher, M.** (2013). *Les phénomènes de groupe*. De Boeck Supérieur.
- **Schwartz, S. H.** (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative Sociology, 5(2-3), 137-182*.
<https://doi.org/10.1163/156913306778691170>
- **Bodard, Y.** (2018). *Les phénomènes de groupe*. Éditions CDGAI, Collection Méthodologie.

Informations rapides

- Page parente : [Carnet F - Diriger](#)
- Page module : [Module MDA](#)

[portfolio](#), [f4](#), [mda](#), [hefp](#), [belbin](#), [schwartz](#), [groupe](#), [roles](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

From:
<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:
https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=portfolio:f4_roles&rev=1767428616

Last update: **2026/01/03 09:23**

